



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pengemudi: Dampak Fleksibilitas Kerja dan Insentif pada Pengemudi Shopee Food di Sidoarjo

Indrawan Syah<sup>1</sup>, Nafia Ilhama Qurratu'aini<sup>2</sup>, Ayu Lucy Larassaty<sup>3</sup>, Edita Rachma Kamila<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo, Indonesia, [31421123.student@unusida.ac.id](mailto:31421123.student@unusida.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo, Indonesia, [nafia404.mnj@unusida.ac.id](mailto:nafia404.mnj@unusida.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo, Indonesia, [larassaty.mnj@unusida.ac.id](mailto:larassaty.mnj@unusida.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo, Indonesia, [edita402.mnj@unusida.ac.id](mailto:edita402.mnj@unusida.ac.id)

Corresponding Author: [nafia404.mnj@unusida.ac.id](mailto:nafia404.mnj@unusida.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract:** *ShopeeFood recorded the lowest order transactions compared to its competitors, GrabFood and GoFood. Although there was an increase in the following year, its market share remained relatively small. This situation indicates that ShopeeFood needs to enhance its competitiveness to attract more consumers. The purpose of this study was to determine the relationship between work flexibility, work incentives, work motivation, and individual performance at shopeefood drivers in Sidoarjo. The type of research used in this study is quantitative research. Quantitative refers to the philosophy of positivism and is used to collect and analyze data from a specific sample. The sample in this study were one hundred fifty-six respondents. The analysis technique used is the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>), F test and t-statistic test. Based on the results of existing research shows that work flexibility affects individual performance, work incentives affect individual performance, work flexibility affects work motivation, work incentives affect work motivation, work flexibility affects individual performance with work motivation as an intervening variable, work incentives affect individual performance with work motivation as an intervening variable and work motivation affects individual performance for ShopeeFood drivers in Sidoarjo.*

**Keyword:** *Work Flexibility, Work Incentives, Work Motivation, Individual Performance*

**Abstrak:** ShopeeFood mencatat transaksi pesanan paling sedikit dibandingkan dengan kompetitornya, GrabFood dan GoFood. Meskipun terjadi peningkatan pada tahun berikutnya, pangsa transaksinya tetap tergolong kecil. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ShopeeFood perlu meningkatkan daya saingnya untuk menarik lebih banyak konsumen. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara fleksibilitas kerja (*work flexibility*), insentif kerja (*work incentives*), motivasi kerja (*work motivation*), dan kinerja individu pada driver shopeefood di Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif mengacu pada filosofi positivisme dan digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari sampel tertentu. Sampel pada penelitian ini ialah seratus lima puluh enam responden yang merupakan anggota *driver* yang berada di grup Facebook ShopeeFood di Sidoarjo. Teknik analisis yang digunakan ialah Uji Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), Uji F dan Uji *t-statistic* menggunakan *Smart PLS 4.0*. Berdasarkan hasil

penelitian menunjukkan bahwa *work flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap *individual performance*, *work incentives* berpengaruh positif signifikan terhadap *individual performance*, *work flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap *work motivation*, *work incentives* berpengaruh positif signifikan terhadap *work motivation*, *work flexibility* dan *work incentives* melalui *work motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *individual performance*, dan *work motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *individual performance* pada Driver Shopeefood di Sidoarjo.

**Kata Kunci:** Fleksibilitas Kerja, Insentif Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Individu

## PENDAHULUAN

Di era digital yang semakin berkembang, sektor ekonomi berbasis teknologi, seperti layanan transportasi dan pengantaran makanan, telah menjadi tulang punggung aktivitas masyarakat modern (Riswanto et al., 2024). Perkembangan teknologi sangat berdampak dan berpengaruh terhadap setiap aspek kehidupan manusia (Munti & Syaifuddin, 2020). Pada era digital saat ini, masyarakat Indonesia semakin banyak memanfaatkan layanan pesan antar secara online, bukan hanya karena kemudahan yang ditawarkan, tetapi juga sebagai bagian dari gaya hidup yang mendukung efisiensi waktu (Fantini & Tamba, 2020). Tren ini diperkuat dengan peningkatan penggunaan aplikasi super app yang menyediakan layanan pesan antar makanan, belanja kebutuhan harian, hingga pengiriman barang dalam satu platform (Rizki Andean, 2022). Hal ini berdampak sangat besar pada sebagian perusahaan start up yang mempunyai aplikasi layanan secara online seperti Gojek, Grab, dan Shopee (Bakhar et al., 2023). Salah satu perusahaan start up yaitu Shopee memiliki layanan aplikasi berupa aplikasi pihak ke tiga untuk e-commerce dan layanan pesan antar makanan yaitu Shopeefood. Driver Shopeefood menjadi sumber daya manusia perusahaan yang sangat penting untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen (Al Alim & Prabowo, 2023).

Berikut kinerja shopeefood yang dilihat dari banyaknya transaksi pesanan di bandingkan dengan pesaingnya seperti Gofood dan Grabfood selama tahun 2023:

**Tabel 1. Transaksi ShopeeFood, Gofood, dan Grabfood, Selama 2022 dan 2023 Di Indonesia**

Layanan	2022		2023	
	Prosentase	Nilai	Prosentase	Nilai
<b>ShopeeFood</b>	7%	315 Juta	12%	552 Juta
<b>GrabFood</b>	49%	2,2 M	50%	2,3 M
<b>GoFood</b>	44%	1,98 M	38%	1,75 M

Sumber: Katadata.co.id

Berdasarkan data, ShopeeFood mencatat transaksi pesanan paling sedikit selama periode 2022-2023 dibandingkan dengan kompetitornya, GrabFood dan GoFood. Pada tahun 2022, pangsa transaksi pesanan ShopeeFood hanya sebesar 7%, meskipun terjadi peningkatan menjadi 12% pada tahun 2023. Walaupun peningkatan ini menunjukkan adanya kemajuan, persentase tersebut masih mencerminkan dominasi GrabFood dan GoFood dalam pasar layanan pesan-antar makanan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ShopeeFood perlu meningkatkan daya saingnya untuk menarik lebih banyak konsumen (Setyowati, 2024).

Penelitian lain dari Alim dan Prabowo (2023) menyatakan bahwa *driver* Shopeefood yang menjalankan order terbaru di wilayah Sidoarjo hanya sebanyak 21 orang saja dari 30 driver yang memenuhi target rating yaitu bintang 5 sedangkan 9 orang sisanya hanya memiliki rating 4.9. Hal ini dapat ditunjukkan dari tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Rating driver Shopeefood di Sidoarjo**

No	Rating	Jumlah Frekuensi
1	4,9	9

---

2	5	21
---	---	----

---

Sumber: Alim dan Prabowo (2023)

Bintang 5 adalah pencapaian maksimal yang dapat diraih oleh driver apabila driver dapat mempertahankan kinerja terbaiknya, penilaian rating ini berdasarkan dari penilaian yang konsumen berikan apabila pelayanan yang diberikan driver memuaskan konsumen maka penilaian bintang lima tentunya akan diberikan atau bahkan konsumen akan memberikan tip sebagai bentuk apresiasi kepada driver, dan begitu pula sebaliknya.

Model kerja fleksibel yang ditawarkan oleh platform-platform ini, termasuk ShopeeFood, memungkinkan mitra driver untuk mengatur waktu kerja sendiri sesuai kebutuhan (Zahra, 2022). Selain itu, pemberian insentif kerja, seperti bonus atau penghargaan berbasis kinerja, menjadi daya tarik utama dalam menjaga produktivitas mitra (Kholik & Fitrianto, 2022). Namun, fleksibilitas kerja dan insentif saja tidak selalu cukup untuk mendorong kinerja optimal. Motivasi kerja berperan penting sebagai faktor yang menghubungkan keduanya, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab mitra (Amar et al., 2021). PT. Shopee Indonesia menerapkan sistem berupa kemitraan kepada para driver, dimana perusahaan dan driver berkerjasama dalam hal memberikan pelayanan kepada para konsumen. Hal ini agar driver dapat memberikan pelayanan secara baik kepada konsumen, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja driver. Salah satu contohnya adalah fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan pemberian dana insentif kepada driver.

Berdasarkan penelitian dari Hediningrum (2023) hasil penelitian menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Huda & Ekhsan (2023) penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua penelitian tersebut perlu dilakukan pengujian ulang untuk mendapatkan hasil yang berbeda. Penelitian dari Fatah & Suhandini (2019) pemberian insentif dan penghargaan mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Rachmawati (2022) hasil penelitian menunjukkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada gap research dari kedua penelitian.

Studi sebelumnya masih dirasa belum berhasil menganalisa lebih dalam suatu kinerja individu yang efektif dan efisien untuk mengatasi tantangan yang di hadapi oleh para driver. Solusi yang dapat menjadi jawaban sementara ialah menggunakan konsep *Self-Determination Theory* (SDT). *Self-Determination Theory* (SDT), yang menyoroti pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam kinerja individu (Deci & Ryan, 1985). Dalam konteks ini, *work flexibility* dapat mendukung kebutuhan otonomi para driver, yaitu kebebasan dalam menentukan jadwal kerja, yang merupakan salah satu elemen kunci dalam SDT. Sementara itu, *work incentives*, seperti bonus atau penghargaan, memenuhi kebutuhan akan penghargaan (kompetensi) dan koneksi sosial (relasi), yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja (*work motivation*) bertindak sebagai penghubung, di mana kepuasan atas kebutuhan dasar ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu (*performance*).

Berdasarkan konsep yang telah disusun, pendekatan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Hal ini melakukan pengkajian yang terstruktur untuk mengkaji fleksibilitas kerja dan pemberian dana insentif kepada driver secara individu dengan didukung adanya motivasi kerja sebagai variabel intervening (Aisaiti et al., 2019). Teknik pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada para driver shopeefood yang nantinya hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan software Smart-PLS 4. Analisis ini menggunakan dua konsep dasar yaitu, analisis outer model dan inner model (Kusumah, 2023). Harapannya dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *work flexibility* dan *work incentives* terhadap *individual performance* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening pada driver ShopeeFood di Sidoarjo.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja (*work flexibility*), insentif kerja (*work incentives*), motivasi kerja (*work motivation*), dan kinerja individu. Penelitian ini dapat menunjukkan sejauh mana fleksibilitas jadwal kerja berkontribusi terhadap kinerja driver. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya pemberian insentif seperti bonus, penghargaan kinerja, atau kompensasi berbasis pencapaian. Motivasi kerja sebagai variabel intervening, menyoroti peran sentral motivasi dalam menjembatani hubungan antara fleksibilitas kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja individu. Kontribusi secara praktis pada penelitian ini memberikan kedisiplinan kerja bagi para *individual driver* ShopeeFood agar dapat meningkatkan *individual performance*.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif mengacu pada filosofi positivisme dan digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dari sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan pengujian pada hipotesis dimana hubungan antara empat variabel yaitu *work flexibility*, *work incentives*, *work motivation* dan *individual performance* driver Shopee Food. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua *driver* yang berada di grup Facebook ShopeeFood di Sidoarjo dengan jumlah 256 anggota. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan sampel diketahui hasil rumus slovin didapat sebesar jumlah  $n$  adalah 156 responden.

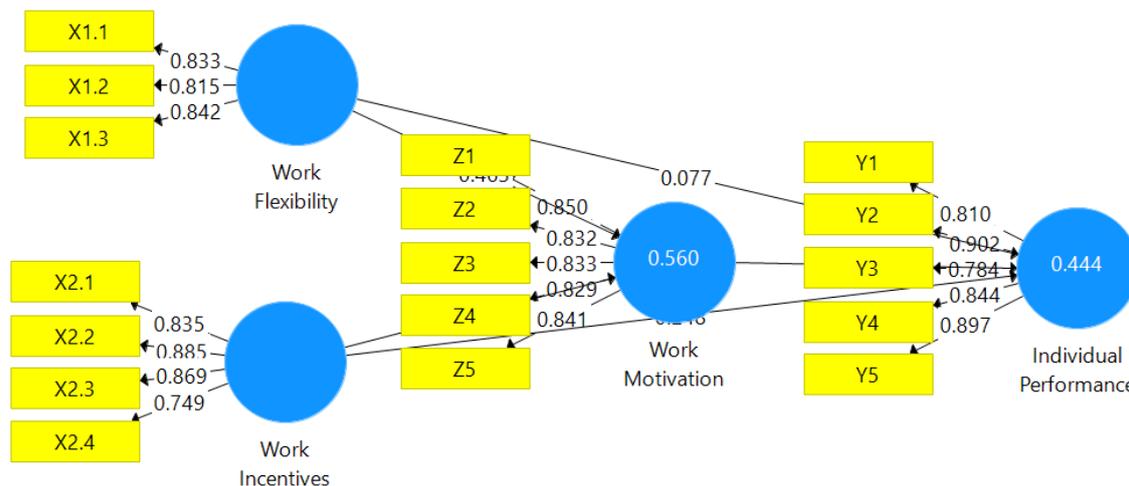
Penelitian ini dibantu dengan aplikasi olah data PLS 4 dengan menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument penelitian. Model pengujian ini digunakan untuk menilai pengaruh setiap indikator dengan variabel latennya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen yang digunakan pada penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk menghasilkan data yang sama ketika melakukan pengukuran pada objek yang sama untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan atau angket kuesioner penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap. Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan uji yang biasa digunakan dalam variabel moderasi dan dependen (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Uji koefisien ini dinilai berdasarkan semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin besar pula kemampuan variabel untuk dijadikan model penelitian (Maipita & Sirait, 2022). Sebaliknya apabila nilai  $R^2$  semakin kecil, maka semakin terbatas pula pengujian dapat menjelaskan variabel dependennya. Selanjutnya melakukan Uji *t-statistic*. Menurut Jogiyanto & Abdillah (2015), untuk menguji adanya pengaruh dan signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen dapat menggunakan dua uji, yaitu uji *t-statistic* dan uji *p-value*. Uji *t-statistic* harus memiliki angka di atas 1,96, jika nilai hasil uji *t-statistic* berada diatas 1,96 maka dapat dinyatakan adanya pengaruh. Sedangkan untuk uji *p-value* memiliki acuan di bawah 0,05. Apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan signifikan. Terakhir melakukan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui *work motivation* sebagai variabel intervening. Hal ini juga ditinjau dari uji *t-statistic* dan uji *p-value*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Keabsahan Data (*Evaluasi Outer Model*)

Berdasarkan penelitian ini penyajian data yang diteliti dan juga perhitungan pada pengujian hipotesis yang diajukan peneliti menggunakan aplikasi pengolah data *Smart Partial Least Square* (PLS) 4.



Gambar 1. Hasil Smartpls

a. Hasil Uji *Convergent Validity*

Validitas konvergen dipergunakan sebagai alat pengukur besar kecilnya korelasi indikator dengan variabel laten yang diketahui dari nilai *loading factor*. Validitas konvergen bisa diperhatikan dari hasil *loading factor*. Berikut hasil *loading factor* pada penelitian ini:

Tabel 3. Nilai *Loading Factor*

	Work Flexibility	Work Incentives	Individual Performance	Work Motivation
X1.1	0,833			
X1.2	0,815			
X1.3	0,842			
X2.1		0,835		
X2.2		0,885		
X2.3		0,869		
X2.4		0,749		
Y1			0,810	
Y2			0,902	
Y3			0,784	
Y4			0,844	
Y5			0,897	
Z1				0,850
Z2				0,832
Z3				0,833
Z4				0,829
Z5				0,841

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3

Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap indikator variabel kajian ini mempunyai hasil *loading factor* yang lebih tinggi dari 0,70. Artinya, indikator setiap variabel sudah memenuhi validitas konvergen, karena mempunyai hasil *loading factor* lebih tinggi dari 0,70.

b. Validitas diskriminan

Validitas diskriminan bisa diketahui hasilnya melalui nilai *cross loading* dan korelasi antar konstruk laten. Berikut peneliti sajikan nilai validitas diskriminan dengan memperhatikan nilai *cross loading*:

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	Work Flexibility	Work Incentives	Individual Performance	Work Motivation	Keterangan
X1.1	<b>0,833</b>	0,402	0,347	0,537	Valid
X1.2	<b>0,815</b>	0,400	0,447	0,536	Valid
X1.3	<b>0,842</b>	0,556	0,440	0,605	Valid
X2.1	0,422	<b>0,835</b>	0,375	0,512	Valid
X2.2	0,447	<b>0,885</b>	0,504	0,573	Valid
X2.3	0,425	<b>0,869</b>	0,481	0,548	Valid
X2.4	0,542	<b>0,749</b>	0,501	0,502	Valid
Y1	0,332	0,460	<b>0,810</b>	0,535	Valid
Y2	0,491	0,477	<b>0,902</b>	0,615	Valid
Y3	0,499	0,523	<b>0,784</b>	0,484	Valid
Y4	0,386	0,417	<b>0,844</b>	0,489	Valid
Y5	0,396	0,497	<b>0,897</b>	0,549	Valid
Z1	0,582	0,520	0,444	<b>0,850</b>	Valid
Z2	0,506	0,461	0,576	<b>0,832</b>	Valid
Z3	0,619	0,562	0,623	<b>0,833</b>	Valid
Z4	0,485	0,515	0,485	<b>0,829</b>	Valid
Z5	0,618	0,611	0,502	<b>0,841</b>	Valid

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3

Tabel 4 memperlihatkan bahwa hasil *loading* pada setiap indikator terhadap konstraknya memiliki angka lebih tinggi dibanding hasil *cross loading*. Artinya, setiap konstruk atau variabel laten telah mempunyai validitas diskriminan yang baik. Hal itu terlihat dari indikator konstruk yang mempunyai angka lebih tinggi dibanding indikator pada blok lain.

c. Uji Reliabilitas

Dalam PLS tahapan uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*. Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Individual Performance	0,902	0,928	0,720
Work Flexibility	0,775	0,869	0,689
Work Incentives	0,855	0,902	0,699
Work Motivation	0,893	0,921	0,701

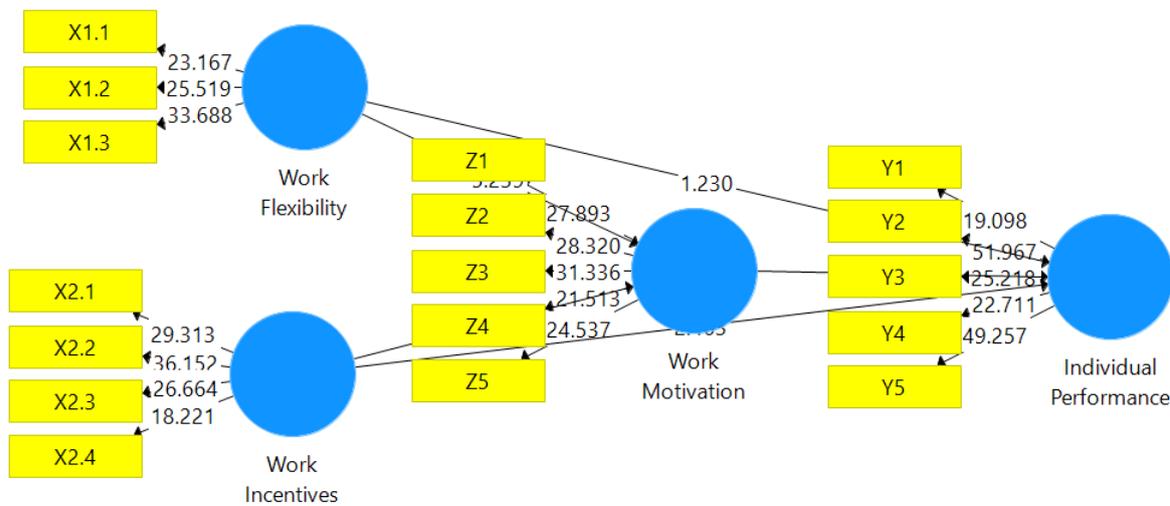
Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 5 memperlihatkan bahwa hasil *composite reliability* penelitian ini bisa dikatakan reliabel. Sebab nilai *composite reliability* setiap variabel berada pada angka lebih tinggi dari 0.70. Selain itu, dari tabel tersebut menunjukkan nilai *cronbach's alpha* pada setiap konstruk mempunyai nilai lebih dari 0,70.

Hasil Uji Analisis (*Evaluasi Inner Model*)

*Inner model* ialah model struktur yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel laten (variabel yang tidak bisa diukur dengan langsung). Pada penelitian ini,

inner model dilakukan melalui uji koefisien determinan atau *goodness* ( $R^2$ ), uji kelayakan model (Uji F) dan uji hipotesis.



Gambar 2. Hasil Output Bootstrapping

a. Koefisien Determinan atau *goodness* ( $R^2$ )

Hasil dari  $R^2$  dipergunakan mengetahui ukuran pengaruh variabel independen terhadap dependen. Rentang nilai yang dipunyai  $R^2$  ialah 0-1, dengan kriteria angka yang semakin mendekati 1 merupakan angka yang lebih baik. Hasil dari  $R^2$  yang berada pada angka lebih dari 0.75 dinilai kuat, 0.50-0.75 dinilai sedang, dan 0.25-0.50 dinilai lemah. Berikut hasil uji  $R^2$ .

Tabel 6. Hasil Uji  $R^2$

	R Square	R Square Adjusted
<i>Individual Performance</i>	0,444	0,433
<i>Work Motivation</i>	0,560	0,554

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  variabel *individual performance* sebesar 0,433 artinya variabel *individual performance* dapat dijelaskan oleh *work flexibility* dan *work incentives* sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai  $R^2$  pada variabel *work motivation* sebesar 0,554 artinya variabel *work motivation* dapat dijelaskan oleh *work flexibility* dan *work incentives* sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada kajian yang dilaksanakan peneliti ialah dengan memperhatikan nilai *T-statistic* yang didapatkan dari hasil *bootstrapping* yang kemudian dihitung dengan hasil *degree of freedom*, yang selanjutnya menghasilkan nilai *P-value* (nilai signifikan). Nilai *original sample* digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada *original sample* menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai *original sample* negatif berarti arahnya negatif. Berikut ialah hasil uji hipotesis.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
WF -> IP	0,273	0,260	0,088	3,106	0,002	Hipotesis Diterima

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
WF -> WM	0,463	0,452	0,088	5,239	0,000	Hipotesis Diterima
WI -> IP	0,411	0,425	0,101	4,083	0,000	Hipotesis Diterima
WI -> WM	0,386	0,395	0,099	3,900	0,000	Hipotesis Diterima
WM -> IP	0,422	0,408	0,104	4,063	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3

1) Hipotesis Pertama (Pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Individual Performance*)

Hasil uji hipotesis di atas, *Work Flexibility* berpengaruh terhadap *Individual Performance*, hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistic* yang menunjukkan bahwa 3,106 lebih dari 1,96. Selain itu *Work Flexibility* memiliki nilai signifikan terhadap *Individual Performance* dapat dilihat pada nilai *p values* sebesar  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilai positif berarti arahnya positif. Artinya semakin bagus *Work Flexibility*, maka dapat mempengaruhi sebuah keseimbangan dalam mengatur kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini yang berbunyi *Work Flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance* terpenuhi dan terbukti kebenarannya.

2) Hipotesis Kedua (Pengaruh *Work Flexibility* terhadap *Work Motivation*).

Hasil uji hipotesis di atas, *Work Flexibility* berpengaruh terhadap *Work Motivation*, hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistic* yang menunjukkan bahwa 5,239 lebih dari 1,96. Selain itu *Work Flexibility* memiliki nilai signifikan terhadap *Work Motivation* dapat dilihat pada nilai *p values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilainya positif berarti arahnya sejalan. Artinya semakin bagus *Work Flexibility*, maka dapat mengatur jam kerja setelah mendapatkan motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini yang berbunyi *Work Flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Motivation* terpenuhi dan terbukti kebenarannya.

3) Hipotesis Ketiga (Pengaruh *Work Incentives* terhadap *Individual Performance*)

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, *Work Incentives* berpengaruh terhadap *Individual Performance*, hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistic* yang menunjukkan bahwa 4,083 lebih dari 1,96. Selain itu *Work Incentives* memiliki nilai signifikan terhadap *Individual Performance* dapat dilihat pada nilai *p values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilai positif berarti arahnya positif. Artinya semakin bagus *Work Incentives*, maka dapat mempengaruhi sebuah keseimbangan dalam mengatur kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi *Work Incentives* berpengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance* terpenuhi dan terbukti kebenarannya.

4) Hipotesis Keempat (Pengaruh *Work Incentives* terhadap *Work Motivation*).

Hasil uji hipotesis di atas, *Work Incentives* berpengaruh terhadap *Work Motivation*, hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistic* yang menunjukkan bahwa 3,900 lebih dari 1,96. Selain itu *Work Incentives* memiliki nilai signifikan terhadap *Work Motivation* dapat dilihat pada nilai *p values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilainya positif berarti arahnya sejalan. Artinya semakin bagus *Work Incentives*, maka dapat pendapatan dapat meningkat lebih besar setelah mendapatkan motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat penelitian ini yang berbunyi *Work Incentives* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Motivation* terpenuhi dan terbukti kebenarannya.

5) Hipotesis Kelima (Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Individual Performance*).

Hasil uji hipotesis di atas, *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Individual Performance*, hal ini dapat dilihat pada nilai *t-statistic* yang menunjukkan bahwa 4,063 lebih dari 1,96. Selain itu *Work Motivation* memiliki nilai signifikan terhadap *Individual Performance* dapat dilihat pada nilai *p values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilainya positif berarti arahnya sejalan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka dapat mempengaruhi sebuah keseimbangan dalam mengatur kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima penelitian ini yang berbunyi *Work Motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance* terpenuhi dan terbukti kebenarannya.

c. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dapat dilakukan untuk menguji pengaruh positif signifikan tidak langsung, maka perlu menghitung nilai *t-statistic*, *original sample* dan *p-values*. Berikut merupakan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung:

Tabel 8. Uji *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
WF -> WM -> IP	0,195	0,188	0,067	2,903	0,004	Hipotesis Diterima
WI -> WM -> IP	0,163	0,157	0,049	3,305	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 3

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa *Work Flexibility* melalui *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Individual Performance* bagi driver Shopeefood di Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai *t-statistic* yang menunjukkan bahwa 2,903 lebih dari 1,96. Selain itu *Work Flexibility* melalui *Work Motivation* memiliki nilai signifikan terhadap *Individual Performance* dapat dilihat pada nilai *P-Values* sebesar  $0,004 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilai positif berarti arahnya positif. Artinya ialah terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke enam yang menyatakan *Work Flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance* melalui *Work Motivation* bagi driver Shopeefood di Sidoarjo dapat diterima.

Selain itu *Work Incentives* melalui *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Individual Performance* bagi driver Shopeefood di Sidoarjo. Hal ini dikarenakan nilai *t-statistic* yang menunjukkan bahwa 3,305 lebih dari 1,96. Selain itu *Work Incentives* melalui *Work Motivation* memiliki nilai signifikan terhadap *Individual Performance* dapat dilihat pada nilai *P-Values* sebesar  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan hasil nilai *original sample* menunjukkan bahwa nilai positif berarti arahnya positif. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke tujuh yang menyatakan *Work Incentives* melalui *Work Motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *Individual Performance* bagi driver Shopeefood di Sidoarjo dapat diterima.

**Pembahasan**

***Work Flexibility* Berpengaruh terhadap *Individual Performance***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work flexibility* berpengaruh terhadap *individual performance*. Hal ini disebabkan karena jam kerja, durasi kerja dan tempat kerja para driver lebih fleksibel, sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih optimal dalam melayani konsumen. Berdasarkan hasil penelitian dari Farha et al. (2022) hasil dari penelitian ini adalah *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini akan dijadikan bahan masukan bagi Kantor Pusat DITJEN Pajak dalam melakukan implementasi *flexible working arrangement* sebagai budaya kerja baru

di lingkungan instansi pemerintah serta penerapan sumber daya manusia yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu penelitian dari Abadi dan Taufiqurrahman (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab bike. *Self-Determination Theory (SDT)* menyatakan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh tiga kebutuhan psikologis dasar: *autonomy* (kemandirian), *competence* (kompetensi), dan *relatedness* (keterhubungan sosial) (Deci & Ryan, 1985). Dalam konteks ini, *work flexibility* memberikan tingkat *autonomy* yang lebih tinggi kepada driver, memungkinkan untuk mengatur waktu kerja sesuai dengan preferensi dan kondisi pribadi. Kebebasan dalam menentukan jam kerja dan rute perjalanan dapat meningkatkan rasa memiliki kendali terhadap pekerjaan. Selain itu, fleksibilitas kerja juga dapat meningkatkan kompetensi karena driver dapat memilih waktu kerja yang lebih optimal, sehingga meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pesanan dengan lebih baik.

### ***Work Incentives Berpengaruh terhadap Individual Performance***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work incentives* berpengaruh terhadap *individual performance*. Hal ini disebabkan adanya jaminan sosial yang diperoleh para driver, beberapa asuransi termasuk bagian dari insentif yang diberikan kepada para driver, baik itu asuransi jiwa, asuransi kendaraan dan asuransi kesehatan. Selain itu bonus dan penghargaan menjadi salah satu insentif yang optimal untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pesanan yang diperoleh para driver ShopeeFood. Penelitian dari Josiah (2021) insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Implikasi yang dapat disampaikan adalah kebijakan pemberian insentif di Unit Pelayanan Teknis Daerah Pengelolaan Pendapatan Wilayah IV Bandar Jaya perlu dikaji ulang. Penelitian lainnya dari Wazirman et al. (2022) insentif berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan Danau Kerinci Kantor Sub-District. *Self-Determination Theory (SDT)* membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, di mana *work incentives* seperti bonus, komisi, atau penghargaan merupakan bentuk motivasi ekstrinsik yang dapat memengaruhi kinerja individu (Deci & Ryan, 1985). Meskipun *Self-Determination Theory (SDT)* menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja, teori ini juga mengakui bahwa insentif eksternal dapat berfungsi sebagai pemicu yang mendorong individu untuk bekerja lebih keras, terutama jika insentif tersebut dirasakan adil dan mendukung pencapaian tujuan pribadi.

### ***Work Flexibility Berpengaruh terhadap Work Motivation***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work flexibility* berpengaruh terhadap *work motivation*. Fleksibilitas dalam durasi kerja, jam kerja, dan tempat kerja memberikan karyawan kebebasan untuk menyesuaikan waktu dan lokasi kerja sesuai kebutuhan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Jadwal yang lebih fleksibel, karyawan cenderung merasa lebih puas dan termotivasi. Berdasarkan hasil penelitian dari Hafni et al. (2023) hasil penelitian ini menunjukkan fleksibel kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi. Seorang pekerja yang menempatkan waktu sebaik mungkin akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja hal ini juga akan meningkatkan hasil kinerja yang baik dan memberikan peluang karir yang baik juga. Selain itu penelitian dari Safitri dan Ali (2023) *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. *Self-Determination Theory (SDT)* menjelaskan bahwa motivasi manusia dipengaruhi oleh tiga kebutuhan psikologis dasar: *autonomy* (kemandirian), *competence* (kompetensi), dan *relatedness* (keterhubungan sosial) (Deci & Ryan, 1985). Dalam konteks ini, fleksibilitas kerja memberikan *autonomy* yang lebih besar kepada driver, memungkinkan mereka untuk mengatur jam kerja, memilih rute perjalanan, dan menyesuaikan beban kerja sesuai dengan preferensi pribadi. Kebebasan ini meningkatkan rasa memiliki kendali atas pekerjaan, yang pada akhirnya memperkuat motivasi intrinsik.

### **Work Incentives Berpengaruh terhadap Work Motivation**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work incentives* berpengaruh terhadap *work motivation*. Pemberian insentif dalam bentuk bonus tambahan pada setiap capaian target mendorong driver untuk bekerja lebih giat dan konsisten demi mencapai hasil yang lebih baik. Insentif ini tidak hanya meningkatkan motivasi finansial tetapi juga memberikan penghargaan atas usaha yang telah dikerjakan. Driver merasa bahwa kerja keras ketika dihargai dan mendapatkan imbalan yang setimpal, para driver cenderung lebih bersemangat, loyal, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas. Penelitian dari Dharmawana et al. (2024) Berdasarkan hasil ini, dapat ditafsirkan bahwa insentif memiliki positif dan efek signifikan pada motivasi kerja di Pt Klmn di Jakarta sesuai dengan Hipotesis pertama di mana insentif dapat menjadi faktor penggerak untuk motivasi kerja karyawan. Penelitian lainnya dari Maulidyar dan Siharis (2022) insentif non-finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. Sehingga semakin banyak insentif non-finansial yang diberikan maka motivasi kerja karyawan akan lebih meningkat. *Self-Determination Theory* (SDT) membedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik, di mana insentif kerja seperti bonus, komisi, atau penghargaan termasuk dalam motivasi ekstrinsik yang dapat mempengaruhi dorongan kerja seseorang. Meskipun motivasi intrinsik lebih kuat dalam jangka panjang, *Self-Determination Theory* (SDT) mengakui bahwa insentif eksternal dapat menjadi pemicu yang mendorong individu untuk lebih termotivasi dalam pekerjaannya, terutama jika insentif tersebut dirancang untuk mendukung kebutuhan psikologis dasar: *autonomy* (kemandirian), *competence* (kompetensi), dan *relatedness* (keterhubungan sosial) (Deci & Ryan, 1985). Insentif yang adil dan sesuai dapat meningkatkan rasa *competence*, karena driver merasa dihargai atas pencapaian.

### **Work Flexibility melalui Work Motivation Berpengaruh terhadap Individual Performance**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work flexibility* berpengaruh terhadap *individual performance* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening. Penelitian dari Sinurat et al. (2024) Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang signifikan antara fleksibilitas kerja pada kinerja karyawan yang diperoleh dari uji t dan uji sobel (mediasi). Selain itu penelitian dari Arifin et al. (2023) penting bagi perusahaan untuk memahami dan mengembangkan pekerjaan dari rumah dan fleksibel pengaturan kerja untuk mendorong perilaku produktif dan mencegah perilaku yang tidak produktif mengingat peran tersebut motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja. Kebebasan ini meningkatkan rasa kendali atas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya memperkuat motivasi intrinsik. Dengan demikian, *work motivation* berperan sebagai penghubung antara *work flexibility* dan *individual performance*, di mana fleksibilitas kerja mendorong motivasi yang lebih tinggi, yang kemudian meningkatkan kinerja individu. Hal ini sesuai dengan prinsip *Self-Determination Theory* (SDT) bahwa ketika kebutuhan *autonomy* dan *competence* terpenuhi, individu akan lebih termotivasi dan mampu mencapai kinerja optimal dalam pekerjaannya (Deci & Ryan, 1985).

### **Work Incentives melalui Work Motivation Berpengaruh terhadap Individual Performance**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work incentives* berpengaruh terhadap *individual performance* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening. Penelitian dari Wijaya et al. (2023) pemberian insentif secara tidak langsung melalui Motivasi sebagai variabel *mediasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif relatif mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *mediasi*. Adanya insentif, driver merasa dihargai atas pencapaiannya, yang meningkatkan rasa kompeten dan mendorong untuk bekerja lebih baik. Ketika motivasi kerja meningkat karena adanya insentif, driver akan lebih fokus dan berupaya memberikan layanan terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan *individual performance*. Dengan demikian, *work motivation* berperan sebagai variabel penghubung antara *work*

*incentives* dan *individual performance*, di mana insentif mendorong motivasi yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak positif pada kinerja individu. Hal ini sesuai dengan prinsip *Self-Determination Theory* (SDT) bahwa ketika individu merasa dihargai dan memiliki kendali atas pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi dan mampu mencapai kinerja optimal (Deci & Ryan, 1985).

### **Work Motivation Berpengaruh terhadap Individual Performance**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work motivation* berpengaruh terhadap *individual performance*. Berdasarkan penelitian dari Sidharta et al. (2024) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta. Ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ketika driver merasa memiliki kendali atas pekerjaannya, percaya diri dalam menjalankan tugasnya, dan merasa dihargai serta terhubung dengan komunitasnya, motivasi kerja mereka akan meningkat. Motivasi yang tinggi, terutama motivasi intrinsik, mendorong driver untuk bekerja lebih efektif, disiplin, dan berusaha memberikan pelayanan terbaik. Hal ini pada akhirnya meningkatkan *individual performance* mereka, baik dari segi produktivitas, kualitas layanan, maupun kepuasan pelanggan. Dengan demikian, sesuai dengan prinsip *Self-Determination Theory* (SDT), pemenuhan kebutuhan psikologis yang mendukung motivasi kerja akan menghasilkan kinerja individu yang optimal (Deci & Ryan, 1985).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang ada menunjukkan bahwa *work flexibility* berpengaruh terhadap *individual performance*, *work incentives* berpengaruh terhadap *individual performance*, *work flexibility* berpengaruh terhadap *work motivation*, *work incentives* berpengaruh terhadap *work motivation*, *work flexibility* berpengaruh terhadap *individual performance* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening, *work incentives* berpengaruh terhadap *individual performance* dengan *work motivation* sebagai variabel intervening dan *work motivation* berpengaruh terhadap *individual performance* untuk Driver ShopeeFood di Sidoarjo. Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan; pertama penelitian ini hanya mengeksplorasi *work flexibility* dan *work incentives*, terhadap *individual performance* dan *work motivation* menjadi interveningnya. kedua penelitian ini hanya terbatas pada variabel *individual performance* dan *work motivation*. Berdasarkan hasil penelitian yang ada peneliti dapat memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel baru mengenai *job satisfaction* (Kepuasan Kerja) dan *work-life balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi).

### **REFERENSI**

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40.
- Aisaiti, G., Liu, L., Xie, J., & Yang, J. (2019). An empirical analysis of rural farmers' financing intention of inclusive finance in China: The moderating role of digital finance and social enterprise embeddedness. *Industrial management & data systems*, 119(7), 1535–1563.
- Al Alim, Y., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver ShopeeFood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258.
- Amar, M., Sumardjo, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)*, 2, 834–847.
- Arifin, A. Z., Siswanto, H. P., Kurniawan, V. K., & Kristian, M. (2023). the Effects of Work

- From Home and Flexible Working Arrangement on Employee Performance During Covid-19 Pandemic. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(4), 2107–2122. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i4.2107-2122>
- Bakhar, M., Harto, B., Gugat, R. M. D., Hendrayani, E., Setiawan, Z., Suronto, D. F., Salam, M. F., Suraji, A., Sukmariningsih, R. M., & Sopiana, Y. (2023). *PERKEMBANGAN STARTUP DI INDONESIA (Perkembangan Startup di Indonesia dalam berbagai bidang)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109–134.
- Dharmawana, D., Anwar, M., Alatas, A. R., Judijanto, L., & Nainggolan, H. (2024). Analysis Of The Effect Of Incentives And Work Facilities On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 8(1.1).
- Fantini, E., & Tamba, R. S. (2020). Mediamorfosis edukasi informal online melalui platform digital sebagai peluang bisnis baru. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 114–127.
- FARHA, Y. A., Iwan Kresna Setiadi, & Jubaedah. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tik Kantor Pusat Ditjen Pajak. *Jurnal Visionida*, 8(1), 23–33. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5630>
- Fatah, A., & Suhandini, Y. (2019). the Effect of Employee Incentives and Rewards on Employee Performance. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 46–55.
- Hafni, L., Fitriani, N., SD, S. S., & Putri, L. T. (2023). Fleksibilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Elektronik Philips: Peran Mediasi Motivasi. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 196–208. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v11i2.3424>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2–24.
- Hediningrum, W. (2023). The Influence of Work Flexibility and Work-Life Balance on Employee Performance. *Talent: Journal of Economics and Business*, 1, 23–29. <https://doi.org/10.59422/jeb.v1i01.190>
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 480–494.
- Jogiyanto, H. M., & Abdillah, W. (2015). Partial least square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Josiah, T. (2021). Impact of Incentives and Work Motivation on Employee Performance in Technical Service Unit Regional Income Management Bandar Jaya Region Iv. *Saburai International Journal of Social Sciences and Development*, 5(1), 25–36. <https://doi.org/10.24967/saburairjssd.v5i1.1317>
- Kholik, A., & Fitrianto, M. I. (2022). *Kompensasi Dan Penghargaan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kusumah, E. P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPSS Dan Smart-PLS*. Deepublish.
- Maipita, I., & Sirait, D. E. P. (2022). *Profil Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus: Kecamatan Medan Denai)*. CV. Kencana Emas Sejahtera.
- Maulidyar, A. E., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Artos Magelang. *Motivasi*, 7(2), 98. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.4770>
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Munti, N. Y. S., & Syaifuddin, D. A. (2020). Analisa dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam bidang pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1805–1975.
- Riswanto, A., Joko, J., Napisah, S., Boari, Y., Kusumaningrum, D., Nurfaidah, N., & Judijanto,

- L. (2024). *Ekonomi Bisnis Digital: Dinamika Ekonomi Bisnis di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rizki Andrian, H. (2022). *Implementasi Strategi Pemasaran Digital Pada Umkm (Studi Kasus Katering Tawang Alun)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Safitri, N., & Ali, S. (2023). Pengaruh Employee Involvement, Job Design, Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Motivasi. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 107–121. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Setyowati, D. (n.d.). *Transaksi ShopeeFood dan GrabFood Naik, GoFood Turun*. katadata.co.id. Diambil 19 November 2024, dari <https://katadata.co.id/digital/startup/65b76fd85c590/transaksi-shopeefood-dan-grabfood-naik-gofood-turun>
- Sidharta, F., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 5(1), 23–30. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v5i1.141>
- Sinurat, N. I. M., Kirana, K. C., & Subiyanto, E. D. (2024). The Effect of Work Competence and Flexibility on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 4(4), 1978–1987. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i4.1109>
- Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Wazirman, W., Nurmawati, N., Pretti, P., & Yandi, Y. (2022). The influence of incentives, job motivation, and job satisfaction on performance of offices of danau kerinci district. *Education and Social Sciences Review*, 3(1), 19. <https://doi.org/10.29210/07essr167200>
- Wijaya, H., Alamsyah, R., & Harisandy, R. (2023). Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 255–268.
- ZAHRA, S. A. Z. (2022). *Paradoks Fleksibilitas Kerja Pengemudi Ojek Online*.